



УПРАВЛЕНИЕ СПОРТА И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ  
АЛТАЙСКОГО КРАЯ

**П Р И К А З**

от 26.04 2018 г.

№ 157

г. Барнаул

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных учреждений в сфере государственной молодежной политики, подведомственных управлению спорта и молодежной политики Алтайского края

В соответствии с постановлением Правительства Алтайского края от 23.10.2017 № 375 «О применении систем оплаты труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета» п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников краевых государственных учреждений в сфере государственной молодежной политики, подведомственных управлению спорта и молодежной политики Алтайского края.

2. Руководителям краевых государственных учреждений, подведомственных управлению спорта и молодежной политики Алтайского края, организовать разработку и принятие подведомственными учреждениями локальных нормативных актов, регулирующих порядок оплаты труда работников, обеспечить изменения в установленном порядке условия трудовых договоров работников.

3. Настоящий приказ распространяется на отношения, возникшие с 01.01.2018.

4. Настоящий приказ подлежит опубликованию на «Официальном интернет-портале правовой информации» ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)).

Начальник управления



Е.А. Лебедева

УТВЕРЖДЕНО  
приказом управления спорта и  
молодежной политики  
Алтайского края  
от «16» 04 2018 г. № 157

Примерное положение  
об оплате труда работников краевых государственных учреждений  
в сфере государственной молодежной политики, подведомственных  
управлению спорта и молодежной политики Алтайского края

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников краевых государственных учреждений в сфере государственной молодежной политики, подведомственных управлению спорта и молодежной политики Алтайского края (далее – «Примерное положение»), регулирует порядок, условия оплаты труда работников краевых государственных учреждений в сфере государственной молодежной политики, подведомственных управлению спорта и молодежной политики Алтайского края (далее – «Управление»).

1.2. Примерное положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законом Алтайского края от 09.11.2004 № 37-ЗС «Об оплате труда работников краевых государственных учреждений», постановлением Правительства Алтайского края от 23.10.2017 № 375 «О применении систем оплаты труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета».

1.3. Система оплаты труда работников подведомственных Управлению краевых государственных учреждений в сфере государственной молодежной политики (далее – «учреждения»), включающая размеры окладов (должностных окладов), повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными актами учреждений и локальными актами Управления в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Алтайского края, а также настоящим Примерным положением.

1.4. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:  
положений Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

установленных государственных гарантий оплаты труда;

перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденного настоящим Примерным положением;

перечня видов выплат стимулирующего характера, утвержденного настоящим Примерным положением;

условий настоящего Примерного положения;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, территориальных отраслевых соглашений;

мнения соответствующих профсоюзных организаций.

1.5. Наименования должностей или профессий работников определяются в соответствии с наименованиями, предусмотренными Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональными стандартами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

1.6. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений устанавливаются руководителем учреждения с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), сложности и объема выполняемой работы.

1.7. Оплата труда работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда.

1.8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

1.9. По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, могут устанавливаться часовые ставки заработной платы.

Размер часовой ставки заработной платы рассчитывается исходя из оклада (должностного оклада) работника путем деления его на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году (в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели), а для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – на среднемесячное количество рабочих часов за 3 месяца.

1.10. Условия оплаты труда руководителей учреждений осуществляются в соответствии с положением об оплате труда руководителей.

1.11. Норматив численности заместителей руководителя устанавливается в зависимости от фактической численности работников учреждения, сложившейся за последние 12 месяцев, предшествующих пересмотру этого норматива, с учетом особенностей учреждения, видов деятельности и организации управления этой деятельностью:

Фактическая численность работников учреждения, чел.	Число заместителей руководителя учреждения, ед.
до 30	до 1
от 31 до 70	до 2
от 71 до 150	до 3
от 151 до 400	до 4
от 401 до 800	до 5
801 и более	по согласованию с учредителем

Норматив численности заместителей руководителя может пересматриваться не чаще одного раза в год Управлением.

Среднемесячная заработная плата за календарный год заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения, не может превышать 90 % заработной платы руководителя учреждения, предусмотренной трудовым договором.

Ответственность за соблюдение установленного соотношения размера заработной платы руководителя учреждения и заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера возлагается на руководителя учреждения.

1.12. Оплата труда работников учреждения определяется трудовым договором исходя из условий, результативности труда, особенностей деятельности учреждения и работника в соответствии с установленной системой оплаты труда.

1.13. Штатное расписание учреждения утверждается его руководителем и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

При составлении штатного расписания используются следующие принципы:

расчет необходимого количества штатных должностей производится с преимущественным использованием показателей государственного задания; учитывается возможность максимальной оптимизации штатных должностей.

1.14. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), поступающей в установленном порядке этому учреждению из краевого бюджета, средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и из иных установленных законодательством источников.

1.15. Размер средств на оплату труда работников учреждений может быть уменьшен при условии уменьшения объема предоставляемых ими государственных услуг (выполнение работ), а также с учетом других требований действующего законодательства.

1.16. Повышение минимальных окладов (должностных окладов) работников осуществляется на основании нормативных правовых актов Алтайского края.

1.17. Настоящее Примерное положение является основой для

разработки и принятия в учреждениях соответствующих локальных нормативных актов, регламентирующих порядок оплаты труда работников.

## 2. Порядок установления окладов (должностных окладов) работников учреждений

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения, относящихся к группе общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, а также общеотраслевых профессий рабочих, устанавливаются в соответствии с минимальными размерами должностных окладов, ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, общеотраслевых профессий рабочих и предельных размеров повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным группам, утвержденными постановлением Правительства Алтайского края от 23.10.2017 № 375.

Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10 – 30 % ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

Размеры окладов в отношении работников, относящихся к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, утвержденными приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, устанавливаются в соответствии с минимальными размерами должностных окладов с применением повышающих коэффициентов (приложение 1 к положению).

Размеры окладов в отношении работников, относящихся к профессиональным квалификационным группам должностей работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденными приказом Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 № 570, устанавливаются в соответствии с минимальными размерами должностных окладов с применением повышающих коэффициентов (приложение 2 к положению).

2.2. Применение указанных повышающих коэффициентов образует новый должностной оклад, который применяется при начислении компенсационных и стимулирующих выплат и иных повышающих коэффициентов.

Должностные оклады по квалификационным уровням рассчитываются на основе дифференциации должностей, включаемых в штатное расписание учреждений. Дифференциация должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности по соответствующей профессии.

К должностному окладу работников учреждений может быть установлен персональный повышающий коэффициент, который не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размере принимается

руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, других факторов и оформляется приказом учреждения. Размер персонального повышающего коэффициента, устанавливаемый работнику, не может превышать 4,0.

Повышающий коэффициент в размере 1,25 к минимальным окладам (должностным окладам) устанавливается специалистам учреждений, работающим в сельской местности.

### 3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. В пределах средств, предусмотренных на оплату труда, работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

доплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами; персонализированная доплата.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников в процентах или в абсолютных величинах, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации, Алтайского края.

3.3. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждений, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, нормативными правовыми актами Управления, настоящим Примерным положением.

3.4. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

В целях определения размера указанных выплат работодатель организует проведение специальной оценки условий труда, а также учитывает результаты проводимой до 01.01.2014 аттестации рабочих мест по условиям труда.

3.5. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в

соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер районного коэффициента определяется нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.6. Выплаты компенсационного характера работникам учреждений в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работа в ночное время, работа в выходные и нерабочие праздничные дни), устанавливаются в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается руководителем учреждения по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

За работу в ночное время производится выплата работникам за каждый час работы, но не менее 20 процентов часовой тарифной ставки, оклада (должностного оклада). Размер выплаты составляет до 50 процентов часовой тарифной ставки, оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры выплаты устанавливаются коллективным договором, локальными актами учреждений, принимаемыми с учетом мнения профсоюзных организаций или иных представительных органов работников (при наличии).

3.7. Ежемесячная процентная надбавка к окладу (должностному окладу) за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается работникам учреждений, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, имеющим документально подтверждаемый доступ на законных основаниях, в соответствии с действующими нормативными правовыми актами Российской Федерации. Размер ежемесячной процентной надбавки к окладу (должностному окладу) за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, работникам учреждений устанавливается трудовым договором по согласованию с Управлением. Ежемесячная процентная надбавка к окладу (должностному окладу) за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается только по основной должности.

3.8. В случае, если месячная заработная плата работников, без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, полностью отработавших в этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), оказывается ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством, им выплачивается персонализированная доплата в

размере разницы между сложившейся месячной заработной платой, без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, и установленным минимальным размером оплаты труда.

#### 4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В пределах средств, предусмотренных на оплату труда, работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, наличие ученой степени, почетного звания по основному профилю профессиональной деятельности;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми наградами и другие).

4.2. Виды, размеры, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера определяются учреждениями самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений в соответствии с утвержденным перечнем видов выплат стимулирующего характера, настоящим Примерным положением и конкретизируются в трудовых договорах работников.

Размер выплаты стимулирующего характера, кроме выплаты за стаж непрерывной работы, может определяться как в процентах к должностному окладу, так и в абсолютных величинах.

4.3. Выплаты стимулирующего характера, кроме выплаты за стаж непрерывной работы и единовременных премий, устанавливаются работнику в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество его работы, в порядке, определенном настоящим Примерным положением.

4.4. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

- а) за выполнение основных показателей эффективности деятельности учреждений, ежегодно устанавливаемых Управлением;
- б) за внедрение новых форм и применение передовых методов работы, за использование новых технологий;
- в) за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работников, в том числе связанных с реализацией учреждениями государственных и ведомственных программ.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется руководителем учреждения в процентном отношении к должностному окладу и не может превышать 140 процентов от оклада (должностного оклада). Выплата устанавливается на определенный срок, но

не более чем на год, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

4.5. Выплата за качество выполняемых работ осуществляется в соответствии с критериями, установленными согласно специфике учреждений, в порядке и размерах, предусмотренных в локальных нормативных актах, и не может превышать 160 процентов от оклада (должностного оклада).

4.6. Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается в следующих размерах:

Стаж работы	Размер ежемесячной надбавки, %
от 1 года до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
свыше 15 лет	30

В стаж для установления указанной надбавки включаются периоды работы в данном учреждении, периоды замещения должностей государственной гражданской службы, должностей муниципальной службы, а также периоды замещения в других организациях, учреждениях должностей по профилю профессиональной деятельности, аналогичному должности, замещаемой в учреждении.

4.7. При наличии у работников ученой степени или почетного звания «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации» им устанавливается выплата к окладу (должностным окладам) в следующих размерах:

за наличие ученой степени кандидата наук – 10 процентов от оклада (должностного оклада), но не более 3000 руб. в месяц;

за наличие ученой степени доктора наук – 20 процентов от оклада (должностного оклада), но не более 7000 руб. в месяц;

за наличие звания «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации» – до 20 процентов от оклада (должностного оклада).

Выплата за наличие ученой степени, почетного звания устанавливается только по основной работе со дня присвоения. При наличии у работника двух оснований выплата устанавливается по одному из них.

4.8. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются с периодичностью, в порядке, размерах, установленных локальными нормативными актами учреждений, в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничиваются.

В целях поощрения работников рекомендуется устанавливать следующие виды премиальных выплат:

премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

премия за качество выполняемых работ;

премия за выполнение особо важных и срочных работ;

премия за интенсивность и высокие результаты работы;

единовременные (разовые) премии.

4.9. Премия по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам отчетного периода за счет средств краевого бюджета в пределах выделенных ассигнований и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

При разработке критериев премирования работников учитываются:

успешное и добросовестное исполнение работниками своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

участие в течение соответствующего периода в выполнении важных и сложных работ, мероприятий;

соблюдение трудового распорядка, отсутствие дисциплинарных взысканий.

4.10. Критериями премирования за качество выполняемых работ служат:

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждений;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

Премию за качество выполняемых работ рекомендуется устанавливать в случае, если работникам учреждений не установлена стимулирующая надбавка к должностному окладу за качество выполняемых работ, или критерии премирования за качество выполняемой работы отличаются от критериев выплат стимулирующего характера.

4.11. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения таких работ с целью поощрения за оперативность, качество труда. Премирование конкретного сотрудника осуществляется исходя из выполнения поставленных перед ним задач и должностных обязанностей с учетом требований, изложенных в трудовом договоре, и специфики деятельности учреждения в целом. Конкретный размер премии утверждается руководителями учреждений исходя из основных показателей эффективности деятельности учреждений, установленных Управлением.

4.12. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно. При премировании учитываются:

интенсивность и напряженность работы;  
 особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);  
 организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета учреждения среди населения;  
 непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

4.13. Единовременные (разовые) премии могут выплачиваться:

в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными или профессиональными юбилейными датами;

в связи с награждением государственными, региональными и ведомственными наградами;

в связи с присвоением почетных званий и знаков отличия Российской Федерации и Алтайского края;

в связи с юбилеем (30 лет и далее каждые 5 лет);

в связи с выходом работника на пенсию.

4.12. По решению руководителей учреждений осуществляется премирование:

заместителей руководителей, главных бухгалтеров, руководителей структурных подразделений учреждений, специалистов и иных работников, подчиненных руководителям непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждений, специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителей учреждений;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - по представлению руководителей соответствующих структурных подразделений.

4.13. Порядок премирования работников учреждений определяется положением об оплате труда или о премировании, утвержденными локальными нормативными актами учреждений.

4.14. Конкретные размеры стимулирующих выплат работникам устанавливаются в соответствии с методикой оценки эффективности деятельности учреждения по оказанию государственных услуг (выполнения работ), утвержденными приказами учреждения, согласованными с Управлением.

## 5. Условия выплаты материальной помощи

5.1. Материальная помощь выплачивается при наличии экономии фонда оплаты труда на основании приказа руководителя учреждения.

Выплата материальной помощи работникам учреждений может быть предоставлена в следующих случаях:

- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- при возникновении чрезвычайных обстоятельств;
- по семейным обстоятельствам.

Размер, порядок и условия оказания материальной помощи работникам устанавливаются коллективным договором учреждения с учетом мнения профсоюзного или иного представительного органа работников.

5.2. Решение об оказании материальной помощи работникам учреждения и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

5.3. Материальная помощь к отпуску выплачивается при предоставлении очередного ежегодного отпуска работнику учреждения в размере двух должностных окладов.

5.4. Материальная помощь в случае возникновения чрезвычайных обстоятельств выплачивается при предоставлении подтверждающих документов. К чрезвычайным обстоятельствам, при наступлении которых может быть выплачена материальная помощь, относится: временная нетрудоспособность в результате длительной болезни, потеря имущества в результате пожара или кражи и т.д..

5.5. Материальная помощь по семейным обстоятельствам выплачивается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Положением об оплате труда работников учреждения (организации) в случаях: смерти близких родственников (муж, жена, мать, отец, дети) свадьбы, рождения ребенка и т.д..

**ПРИЛОЖЕНИЕ 1**  
к Примерному положению об  
оплате труда работников краевых  
государственных учреждений в  
сфере государственной молодежной  
политики, подведомственных  
управлению спорта и молодежной  
политики Алтайского края

Минимальные размеры окладов работников, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н

№ п /п	Наименование должности	Минимальные размеры окладов работников, рублей	Предельные размеры повышающих коэффициентов
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</b>			
<b>3 квалификационный уровень</b>			
1	Методист	3238	до 1,66

## ПРИЛОЖЕНИЕ 2

к Примерному положению об оплате труда работников краевых государственных учреждений в сфере государственной молодежной политики, подведомственных управлению спорта и молодежной политики Алтайского края

Минимальные размеры окладов работников, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 № 570

№ п/п	Наименование должности	Минимальные размеры окладов работников, рублей	Предельные размеры повышающих коэффициентов
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»			
3 квалификационный уровень			
1	Методист	3238	до 1,32